

Title	戦後日本の人的資源管理とオーラルヒストリー：個人選択型人事制度
Sub Title	Human resource management and oral history in postwar Japan : individual-based career management
Author	牛島, 利明(Ushijima, Toshiaki)
Publisher	慶應義塾大学
Publication year	2024
Jtitle	学事振興資金研究成果実績報告書 (2023.)
JaLC DOI	
Abstract	2023年度は、2021年度、2022年度に実施したインタビューを『1990年代における成果主義人事管理オーラルヒストリー』（2023年12月）（部内限り）、として刊行した。本報告書は、企業編の第2回、第1回の日産＝ルノーアライアンスに続いて、1990年代のバブル経済崩壊後に実施された成果主義人事制度改革の背景やその実情、さらにはその帰結を、富士通株式会社、日本電気株式会社の当時の関係者に証言を聴取した結果である。報告書の概要は、下記の通りである。 I. 解題 ①そもそも成果主義とは？ ②なぜ成果主義人事制度改革を行ったか？ ③成果主義によって格差は拡大したか？ ④なぜ労働組合は成果主義を受け入れたのか？ ⑤成果主義の教訓：①人件費の分権化 ⑥成果主義の教訓：②個人選択型人事異動 ⑦成果主義の教訓：③退出促進の枠組み ⑧成果主義の教訓：④管理職の力量 II. 関係者へのインタビュー 1. 三宅 達哉 氏 2. 岡田 恭彦 氏 3. 山形 進 氏 4. 和田 敏雅 氏 5. 飯島健太郎 氏 6. 佐藤 秀明 氏 (1) 7. 瓜生 光裕 氏 8. 佐藤 秀明 氏 (2) 9. 上南 順生 氏 10. 木谷 宏 氏 2024年度は、本報告書の更なる公開を検討する予定である。 In FY2023, we published a report "Oral History of Performance-Based Human Resource Management in the 1990s" (December 2023, internal only) , the collections of interviews conducted in FY2021 and FY2022 . for former HR managers of Fujitsu and NEC. The summary of the report is as follows. I. Abstract 1.What is a performance-based HR system? 2.The reason that companies introduced performance-based HR system 3.Did performance-based HR system contribute to work incentive? 4.The reason intra-firm labor unions accepted performance-based pay 5.Lessons from performance pay: (1) The unit of labor cost 6.Lessons from performance pay: (2) Individual based career management 7.Lessons from performance pay :(3) Exit management 8.Lessons from performance pay: (4) The principle of 'right people to right positions' of management II. The list of interviewees 1. Mr. Tatsuya Miyake 2. Mr. Yasuhiko Okada 3. Mr. Susumu Yamagata 4. Mr. Toshimasa Wada

	5. Mr. Kentaro Iijima 6. Mr. Hideaki Sato (1) 7. Mr. Mitsuhiro Uryu 8. Mr. Hideaki Sato (2) 9. Mr. Masao Ueminami 10. Mr. Hiroshi Kitani In FY2024, we plan to consider the publication of the report.
Notes	
Genre	Research Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=2023000013-20230009

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

2023年度 学事振興資金（共同研究）研究成果実績報告書

研究代表者	所属	商学部	職名	教授	補助額	400千円
	氏名	牛島 利明	氏名（英語）	Toshiaki Ushijima		

研究課題（日本語）
戦後日本の人的資源管理とオーラルヒストリー—個人選択型人事制度

研究課題（英訳）
Human Resource Management and Oral History in Postwar Japan: Individual-based Career Managemen

研究組織	
氏 名 Name	所属・学科・職名 Affiliation, department, and position
牛島利明（Toshiaki Ushijima）	商学部教授
八代充史（Atsushi Yashiro）	商学部教授

1. 研究成果実績の概要

2023年度は、2021年度、2022年度に実施したインタビューを『1990年代における成果主義人事管理オーラルヒストリー』（2023年12月）（部内限り）、として刊行した。本報告書は、企業編の第2回、第1回の日産＝ルノーアライアンスに続いて、1990年代のバブル経済崩壊後に実施された成果主義人事制度改革の背景やその実情、さらにはその帰結を、富士通株式会社、日本電気株式会社の当時の関係者に証言を聴取した結果である。報告書の概要は、下記の通りである。

I. 解題

①そもそも成果主義とは？

②なぜ成果主義人事制度改革を行ったか？

③成果主義によって格差は拡大したか？

④なぜ労働組合は成果主義を受け入れたのか？

⑤成果主義の教訓：①人件費の分権化

⑥成果主義の教訓：②個人選択型人事異動

⑦成果主義の教訓：③退出促進の枠組み

⑧成果主義の教訓：④管理職の力量

II. 関係者へのインタビュー

1. 三宅 達哉 氏

2. 岡田 恭彦 氏

3. 山形 進 氏

4. 和田 敏雅 氏

5. 飯島健太郎 氏

6. 佐藤 秀明 氏（1）

7. 瓜生 光裕 氏

8. 佐藤 秀明 氏（2）

9. 上南 順生 氏

10.木谷 宏 氏

2024年度は、本報告書の更なる公開を検討する予定である。

2. 研究成果実績の概要（英訳）

In FY2023, we published a report "Oral History of Performance-Based Human Resource Management in the 1990s" (December 2023, internal only) , the collections of interviews conducted in FY2021 and FY2022 . for former HR managers of Fujitsu and NEC.

The summary of the report is as follows.

I. Abstract

1.What is a performance-based HR system?

2.The reason that companies introduced performance-based HR system

3.Did performance-based HR system contribute to work incentive?

4.The reason intra-firm labor unions accepted performance-based pay

5.Lessons from performance pay: (1) The unit of labor cost

6.Lessons from performance pay: (2) Individual based career management

7.Lessons from performance pay :(3) Exit management

8.Lessons from performance pay: (4) The principle of ‘right people to right positions’ of management

II. The list of interviewees

- 1. Mr. Tatsuya Miyake
- 2. Mr. Yasuhiko Okada
- 3. Mr. Susumu Yamagata
- 4. Mr. Toshimasa Wada
- 5. Mr. Kentaro Iijima
- 6. Mr. Hideaki Sato (1)
- 7. Mr. Mitsuhiro Uryu
- 8. Mr. Hideaki Sato (2)
- 9. Mr. Masao Ueminami
- 10. Mr. Hiroshi Kitani

In FY2024, we plan to consider the publication of the report.

3. 本研究課題に関する発表			
発表者氏名 (著者・講演者)	発表課題名 (著書名・演題)	発表学術誌名 (著書発行所・講演学会)	学術誌発行年月 (著書発行年月・講演年月)